

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN INTROVERT DAN
BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
SKRIPSI**



Oleh :

Hana Apriliana

2013-60-004

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

2018

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN INTROVERT DAN
BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN**

Skripsi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN INTROVERT DAN
BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA
KEPOLISIAN**

Yang diajukan oleh:

Hana Apriliana

2013.60.004

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Telah disetujui Oleh:

Pembimbing Utama :



Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi., M.PSi

Tanggal **27 FEB 2018**

Pembimbing Pendamping :



Dhini Rama Dhania, S.Psi., M.Si

Tanggal **27 FEB 2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Muria Kudus dan diterima untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

27 FEB 2018

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Muria Kudus

Dekan

Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi., M.Psi

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi, M.Psi.

2. Latifah Nur Ahyani, S.Psi, M.A.

3. Ridwan Budi Pramono, S.Psi, M.A.

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan sebagai wujud syukur dan terima kasih untuk kedua orang tuaku, papa dan mama tercinta yang selalu membimbingku, mendengarkan keluh kesahku serta mendo'akanku dan memberikan motivasi dan mengorbankan segalanya demi kesuksesanku. Terima kasih untuk dukungan , semangat beserta doa'nya dari para sahabat dan rekan tercinta. Keluarga besar Sabhara Polres Pati Pak Kasat Sugino, Pak Sutanto (Kepala KBO), AKP Sumarni, S.H (Sumda), Pak Agus (Staff Konseling Sabhara) serta jajarannya.

Keluarga besar Fakultas Psikologi UMK.



MOTTO

“Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun”

(Bung Karno)

“Pelajarilah tantangan, pertanyaan, hadapi dan selidiki setiap situasi yang menggangu. Hargailah tiap situasi dengan pikiran bijak. Analisa dengan sebaik-baiknya dan kamu lihat bahwa keadaan tidak mempunyai cukup kekuatan untuk menyakitimu”. (Vernon Howard)

Jangan menganggap pekerjaan itu sebagai beban tetapi anggaplah sebagai ibadah. (Hana Apriliana)

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq serta Hidayahnya.

Berkat kasih sayang dan hidayah Allah SWT kepada penulis, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kepribadian Introvert dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian”** untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi.

Dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini, penulis menyadari dan mengapresiasi sedalam-dalamnya kepada semua pihak telah ikut memberikan dukungan baik secara langsung atau tidak langsung. Oleh karena hal itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi., M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian, meembimbing dengan penuh kesabaran, kedisiplinan dan memberikan masukan serta saran-saran yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dhini Rama Dhanian, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, semangat, masukan serta saran kepada penulis dan tela meluangkan waktu kepada penulis.
3. Bapak Trubus Raharjo, S.Psi., M.Si, Ibu Latifah Nur Ahyani, S.Psi., M.A, Ibu Fajar Kawuryan, S.Psi., M.Si, Ibu RR. Dwi Astuti S.Psi., M.Si, Ibu

Risa Aana, S.Psi., M.Psi seau Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan ilmu, tauladan dan motivasi kepada penulis selama mencari ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.

4. Bapak Oni, Ibu Munchayowati dan Mas Jumadi selaku tata usaha dan *office boy* Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus yang dengan sabar memenuhi permintaan pembuatan surat ijin untuk penelitian serta canda tawa selama berada di Fakultas Psikologi.
5. Bapak Muji, S.Psi selaku pengolah data SPSS ang tea bersedia membantu dalam pengolahan data.
6. Sabhara Polres Pati, khususnya untuk Kepala Kasat Sabhara Bapak AKP Sugino, Bapak Sutamto (Kepala KBO), AKP Sumarni, S.H (Sumda), Bapak Agus Staff Sabhara (Konseling), beserta jajarannya terima kasih atas kerjasamanya dan ijinnya untuk melakukan penelitian sampai masa penyusunan skripsi penulis selesai.
7. Kedua orang tua penulis, Papa dan Mama yang senantiasa sabar membimbing, mendidik, memotivasi, mengarahkan, memberikan perhatian, selalu mendengarkan keluh kesah penulis serta kasih sayang yang tulus dan ikhlas. Thanks Mom n Ded
8. Kakak-kakak dan Saudara Kembar yang tercinta, terima kasih atas doa dan dukungannya, serta kejahilannya yang membuat penulis merasa terhibur

9. Semua saudara-saudara saya yang jauh maupun dekat serta orang terkasih yang selama ini mendukung penulis terima kasih untuk motivasi serta doanya.

10. Sahabat-sahabat tercinta dan seperjuangan Fakultas Psikologi Angkatan 2013 mas Amnan, mas Damar, mbak Ema, Untsa, mbak Lembah, Yiyi, mas Yoga, mas Ali, Winda, Amrul, Islah dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan pertemanan yang tiada pernah terputus dalam pahit manisnya semasa dibangku kuliah, terima kasih juga atas kerjasama, *support* dan doanya selama ini, kalian semua luar biasa dimata penulis tak ada duanya, dan kelucuan kalian membuat penulis selalu tertawa serta senantiasa menjaga kekompakan.

11. Kakak tingkat dan adik tingkat Fakultas Psikologi terima kasih semangat dan doanya juga gurauan kalian.

12. Teman-teman dan sahabat-sahabat KKN DOROREJO 2016 Kordes Ulya, Bayu, Mak Yani, Jumaidah (Vita), Andita, Ipin, Indra, serta yang lainnya terima kasih atas kebersamaanya, kelucuan kalian, dukungan, doa dan semangat yang kalian berikan kepada penulis.

13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang turut memberikan doa dan dukungannya, terima kasih penulis ucapkan.

Atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan dalam perjalanan pembuatan skripsi saya, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-

besarnya.Semoga kita mendapatkan ridho dari ALLAH SWT.Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi segenap civitas akademika, khususnya Fakultas Psikologi.

Kudus, Februari 2018

Penulis,

Hana Apriliana
NIM 2013. 60.004



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan.....	11
C. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja.....	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
3. Aspek Stres Kerja.....	18
B. Kepribadian Introvert.....	19
1. Pengertian Kepribadian Introvert.....	19
2. Ciri-ciri Kepribadian Introvert.....	20
C. Beban Kerja.....	21
1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2. Aspek Beban Kerja.....	22
D. Hubungan Antara Kepribadian Introvert Dan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	23
E. Hipotesis.....	26
1. Hipotesis Mayor.....	26

2. Hipotesis Minor	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel	28
B. Definisi Operasional Variabel	28
1. Stres Kerja	28
2. Kepribadian Introvert	29
3. Beban Kerja.....	29
C. Populasi	30
D. Tehnik Pengambilan Sampel	31
E. Metode Pengambilan Data.....	31
1. Stres Kerja	32
2. Kepribadian introvert	33
3. Beban Kerja.....	34
F. Validitas dan Reliabilitas.....	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas.....	36
G. Metode Analisis Data	36
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	38
A. Orientasi Kancan Penelitian	38
B. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian	40
3. Persiapan alat pengumpul data	41
4. Pelaksanaan penelitian	43
C. Perhitungan Validitas Dan Reliabilitas.....	44
1. Perhitungan validitas	44
2. Perhitungan Reliabilitas	47
D. Analisis Data.....	48
1. Uji Normalitas Sebaran	48
2. Uji Linieritas Hubungan.....	49
3. Uji Hipotesis.....	50
E. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP.....	59
A. SIMPULAN.....	59
B. SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1 *Blue Print* Skala stres kerja

Tabel 2 *Blue print* skala kepribadian introvert

Tabel 3 *Blue prints* skala beban kerja

Tabel 4 Sebaran Item Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Tabel 5 Sebaran Item Skala Kepribadian Introvert Sebelum Uji Coba

Tabel 6 Sebaran Item Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

Tabel 7 Sebaran Item Skala Stres Kerja Yang Valid Dan Gugur

Tabel 8 Sebaran Item Skala Kepribadian Introvert Yang Valid Dan Gugur

Tabel 9 Sebaran Item Skala Beban Kerja Yang Valid Dan Gugur

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Sebaran

Tabel 11 Uji Linieritas Antara Stres Kerja Dengan Kepribadian Introvert
ANOVA TABLE

Tabel 12 Uji Linieritas Antara Stres Kerja Dengan Beban Kerja

Tabel 13 Uji Hipotesis

Tabel 14 Measures of Association

Tabel 15 Measures of Association

DAFTAR LAMPIRAN



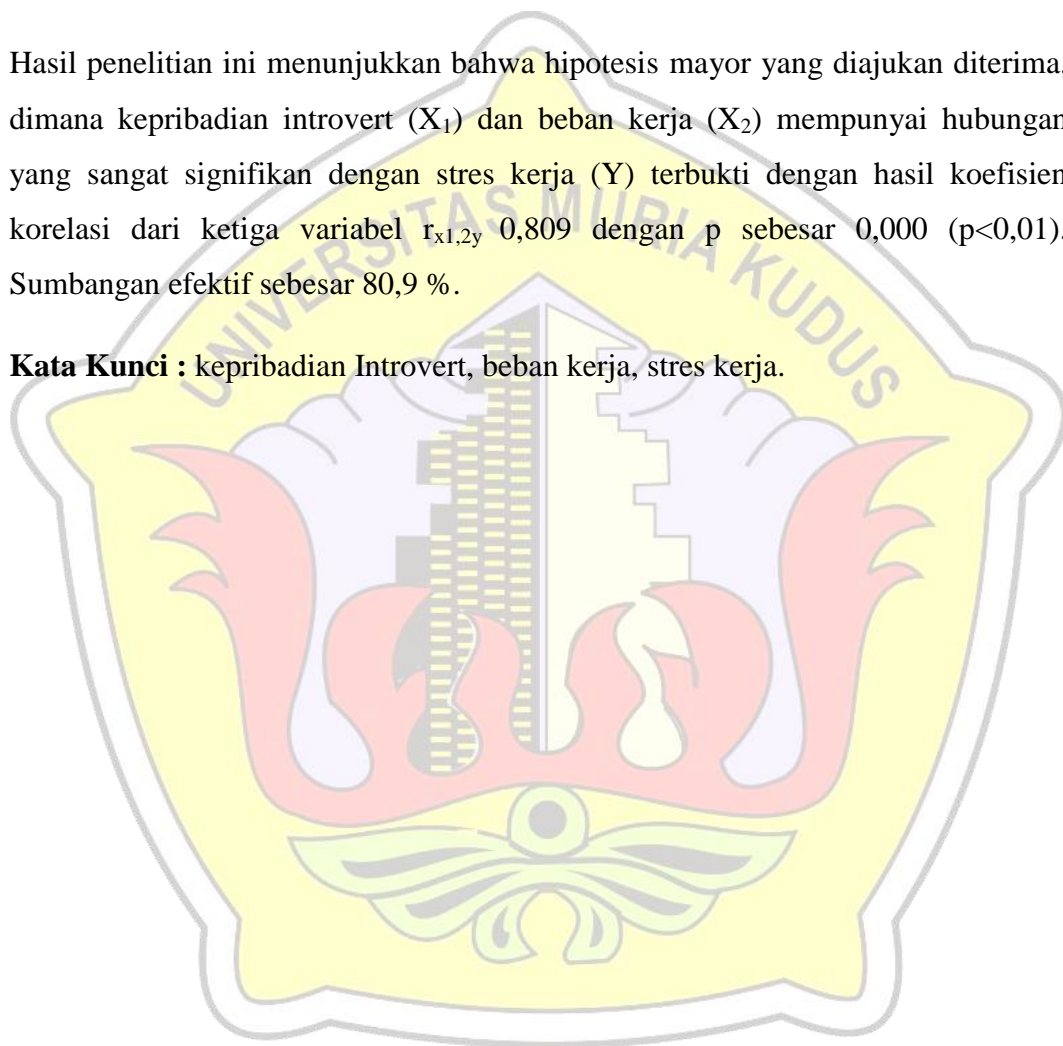
Lampiran 1	A-1	Data Kasar Stres Kerja
Lampiran 2	A-2	Data Kasar Kepribadian Introvert
Lampiran 3	A-3	Data Kasar Beban Kerja
Lampiran 4	B-1	Seleksi Item Stres Kerja
Lampiran 5	B-2	Seleksi Item Kepribadian Introvert
Lampiran 6	B-3	Seleksi Item Beban Kerja
Lampiran 7	C-1	Data Fix Stres Kerja
Lampiran 8	C-2	Data Fix Kepribadian Introvert
Lampiran 9	C-3	Data Fix Beban Kerja
Lampiran 10	D-1	Data Analisis Hubungan
Lampiran 11	D-2	Uji Normalitas
Lampiran 12	D-3	Uji Linieritas
Lampiran 13	E	<i>Regression</i>
Lampiran 14	F	Skala Penelitian
Lampiran 15	G	Surat Ijin Penelitian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara kepribadian introvert dan beban kerja dengan stres kerja. Subyek penelitian adalah anggota Kepolisian Sabhara Polres Pati dengan melibatkan 80 anggota polisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan menggunakan skala kepribadian introvert, skala beban kerja, dan stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan diterima, dimana kepribadian introvert (X_1) dan beban kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan stres kerja (Y) terbukti dengan hasil koefisien korelasi dari ketiga variabel $r_{x1,2y}$ 0,809 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif sebesar 80,9 %.

Kata Kunci : kepribadian Introvert, beban kerja, stres kerja.

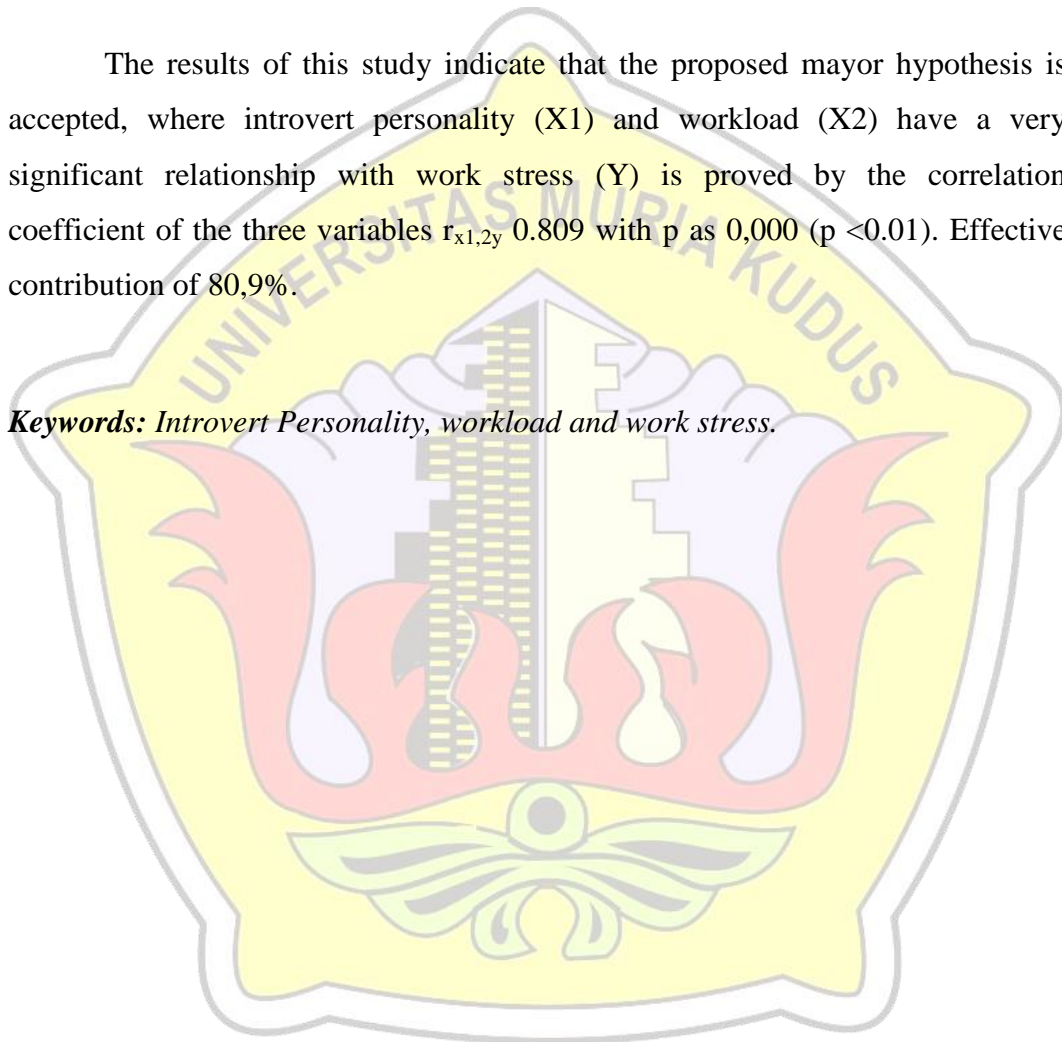


ABSTRACT

This study aims to test empirically the relationship between introvert personality and workload with work stress. The subjects of research are member of the police at Sabhara Polres Pati. involving 80 police members. The sampling technique uses quota sampling using introvert personality scale, scale of workload , and scale workstress.

The results of this study indicate that the proposed mayor hypothesis is accepted, where introvert personality (X1) and workload (X2) have a very significant relationship with work stress (Y) is proved by the correlation coefficient of the three variables $r_{x1,2y}$ 0.809 with p as 0,000 ($p < 0.01$). Effective contribution of 80,9%.

Keywords: *Introvert Personality, workload and work stress.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa tuntutan pekerjaan semakin ketat dan sulit. Bagi yang tidak bisa mengikuti alur pekerjaan yang ada maka menyebabkan individu mengalami kegoncangan yang mengakibatkan individu tersebut tertekan maupun terancam dalam menjalankan pekerjaannya, serta proses mental dan fisik juga berpengaruh untuk mencapai beberapa tujuan yang produktif, hal ini dialami pada seorang individu. Bahwa dimana setiap individu harus selalu siap dalam menghadapi segala macam problematika dalam pekerjaannya tanpa ada suatu ancaman yang dapat membahayakan dirinya (Yuwono dkk, 2006). Bekerja adalah suatu bentuk yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran dalam melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang diraih (Anoraga, 1998).

Polisi adalah salah satu institusi penegak hukum yang memiliki tugas dalam menjaga atau memelihara ketertiban serta mengayomi masyarakat dan berperan sebagai penjaga keseimbangan antara kepentingan orang yang melaksanakan hak-haknya, misalnya hak untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat dengan kepentingan orang lain yang menikmati haknya, misalnya hak untuk bekerja, hak untuk bergerak, hak untuk beristirahat, dan sebagainya. Polisi dalam undang-undang diberi kewenangan dan kekuasaan luas untuk menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat. Polisi berwenang mengatur

masyarakat di jalanan, di tempat-tempat umum, serta mengawasi dan memaksa mereka untuk patuh pada aturan sehingga undang-undang berjalan semestinya (dalam Undang-undang No. 2 Th. 2002 pasal 5).

Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang tidak dapat diprediksikan serta tidak memiliki batas waktu yang jelas, serta saat masyarakat membutuhkan bantuan polisi, maka polisi harus siap. Orang-orang yang dihadapi oleh polisi berasal dari berbagai macam kalangan dengan status dan kepentingan yang berbeda-beda. Kepentingan dalam kalangan masyarakat itu sendiri seringkali saling berbenturan. Situasi ini membuat anggota polisi selalu dihadapkan pada suatu dilemma. Adanya aturan bahwa anggota polisi harus menegakkan peraturan maka pasti ada pihak yang diuntungkan dan dalam waktu bersamaan pasti ada yang merasa dirugikan. (Rahardjo, 2002)

Adapun resiko menjadi seorang anggota polisi antara lain sebagai berikut bahaya mengancam nyawa, tak sedikit polisi yang luka-luka dan tewas saat menjalankan tugasnya. Tidak bisa libur seperti pegawai lain, tidak ada kantor polisi yang libur pada hari sabtu dan minggu karena polisi melayani masyarakat sehingga harus selalu ada setiap saat dibutuhkan. Jauh dari keluarga, banyak polisi yang mana bisa merelakan untuk jauh dari keluarganya karena harus mendapatkan penugasan diluar kota terlebih polisi yang masih muda. Menjadi polisi harus siap bekerja dengan sistem shift, berbeda dengan pekerjaan lainnya yang hanya dilakukan pada pagi hingga sore hari bahwa polisi harus siap siaga 24 jam artinya harus bekerja pagi, siang dan malam (Bukhori, 2013).

Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor* biasanya seorang individu mengalami kombinasi *stressor*. Hampir setiap pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi anggota polisi dalam menjalankan tuntutan pekerjaan yang dimana menuntut setiap anggota polisi untuk bekerja melampaui batas waktu misalkan saat anggota polisi bertugas ngepam, polisi diharapkan sudah harus menyiapkan mental terlebih dahulu supaya tidak menimbulkan *stressor* akibat tuntutan dari masyarakat. (Handoko, 2001)

Howard (Magdalena, 2008) mengatakan pekerjaan sebagai polisi dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang lebih mengalami stres karena polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan maraknya pelaku kejahatan yang dihadapi. Sehingga polisi menempati posisi dimana anggota polisi mengalami interaksi secara langsung dengan publik dan pada elemen-elemen masyarakat yang mengancam dan dapat membahayakan orang lain, disitulah yang menyebabkan setiap anggota polisi merasa rentan terhadap efek negatif pada stres.

Stres kerja adalah suatu model emosional dan reaksi psikologis yang terjadi untuk menanggapi kondisi yang ada didalam maupun diluar organisasi, serta kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Greenberg dan Baron, 2003). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004). Sedangkan menurut Lee dan Ashlorth (Rice, 1999) Stres Kerja merupakan ancaman yang berasal dari tuntutan pekerjaan

yang berlebihan, kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, kemungkinan akan kehilangan sesuatu yang besar saat melakukan pekerjaan, waktu bekerja yang singkat, pekerjaan yang berlebihan, dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan harapan, misalnya gaji yang cukup, promosi atau jenjang karir. Stres kerja tidak hanya didefinisikan sebagai suatu hal yang bersifat eksternal, namun juga meliputi faktor internal, yaitu individu yang mengalami stres kerja.

Anderson, dkk, (2002) dalam *an International Journal of Police Strategies & Management* menyatakan bahwa seorang anggota polisi sering terkena stres tinggi dibidang pekerjaannya. Setiap saat selama shift bekerja, petugas polisi banyak mendapatkan panggilan untuk merespon situasi dimana terdapat adanya suatu ancaman bagi kesejahteraan fisik mereka maupun masyarakat umum. Bahkan tidak jarang juga lembaga kepolisian memberikan tugas kepada seorang anggota kepolisian untuk bekerja lebih dari waktu yang ditentukan, mengamankan massa yang sedang mengamuk namun mereka dituntut untuk tidak membuat cidera pada massa yang sedang ditangani sehingga terasa sekali beban kerja sangat berat.

Akibat dari stres kerja itu sendiri terdiri atas pengaruh psikologis yang meliputi agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, kegelisahan, kelesuan, kekecewaan serta kehilangan kesabaran. Pengaruh perilaku berupa menurunnya semangat kerja, penyalahgunaan obat-obatan, serta terjadi intensitas kecelakaan. Pengaruh kognitif berupa ketidakmampuan kemampuan, kurangnya konsentrasi dan selanjutnya pengaruh fisiologis yang mengarah pada gangguan kesehatan fisik yang akan

mengganggu performance pekerjaan dan meningkatkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (Cox dalam Gibson, 1996).

Contoh kasus yang pernah terjadi yaitu Sepanjang tahun 2013 ini, yakni selama 5 bulan, sudah ada tiga polisi yang tewas bunuh diri. Semuanya polisi jajaran bawah," ujar Ketua IPW Neta S Pane dalam keterangan persnya yang diterima redaksi, Minggu (26/5). Neta membeberkan kasus bunuh diri terakhir dilakukan Brigjen Jeremi Manurung di rumahnya di Jakarta Timur dua hari lalu, Jumat (24/5). Sebelumnya, pada 23 Januari 2013, Briptu Andre Hutabarat tewas gantung diri di rumah orang tuanya di Medan. Setelah itu 17 Januari 2013 Aiptu Joko Subandi (48) tewas setelah menembak kepalanya sendiri sebanyak dua kali di rumah istri mudanya di Magelang, Jawa Tengah. Ind Police Watch (IPW) menduga, sebagian besar kasus bunuh diri terjadi akibat persoalan rumah tangga. Dari kasus bunuh diri yang dilakukan anggota Polri ini terlihat betapa beratnya beban psikologis seorang polisi jajaran bawah. Tekanan tugas di lapangan cukup berat. Kadang harus 24 jam berada di lapangan. Dalam kondisi seperti ini tak jarang mereka harus memenuhi ambisi atau obsesi atasan, dengan target-target yang cukup berat, yang jika tidak terpenuhi terkadang membuat mereka dikucilkan," ungkap Neta.

Ironisnya, sambung dia, meski sudah bekerja keras sulit sekali bagi mereka untuk bisa mengikuti pendidikan dalam rangka kenaikan pangkat. Di sisi lain gaji yang mereka terima sangat kecil jika dibandingkan dengan kebutuhan hidup. Kondisi inilah, masih kata Neta, yang kerap membuat banyak polisi di

jajaran bawah sering merasa frustrasi. Memang cukup banyak polisi yang berhasil menghadapi tekanan demi tekanan ini, tapi ada juga yang tidak mampu sehingga ada yang berkompensasi, misalnya melakukan disersi atau melakukan tindakan ekstrim, bunuh diri. Fenomena ini seharusnya dicermati para polisi yang menjadi atasan langsung. Saat ada bawahannya yang mulai menunjukkan tanda-tanda depresi karena berbagai tekanan langsung diatasi, misalnya dengan cara memintanya beristirahat atau membebaskannya dari tugas-tugas yang berat

Berikut adalah wawancara penulis dengan anggota kepolisian di SatSabhara Polres Pati sebagai berikut Bripda Bagus Dwi Nugroho menyatakan bahwa ia kadang merasakan kelelahan yang amat sangat pada fisiknya. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang harus ia selesaikan dengan banyak tugas dilapangan yang menuntut kesiagaan 24 jam. Dan ini yang membuat ia menjadi tidak bersemangat dalam menjalani tugas sebagai polisi. Karena ia tidak bisa meminimalisir tuntutan pekerjaan yang sedang dihadapinya dan jaranginya mendapatkan waktu untuk mengambil cuti karena tuntutan untuk polisi harus siap, sigap dan tanggap dalam hal apapun.

Bripda Angga Puspito menyatakan bahwa banyak sekali tuntutan atau beban yang harus ia terima dalam menjalankan sebagai anggota polisi seperti halnya waktu kerja yang terkadang *overtime*, hari libur yang seharusnya mendapatkan waktu libur akan tetapi harus bertugas untuk jaga atau ngepam. Hal itu yang terkadang membuat ia merasa tertekan akan tugas yang dijalannya di lapangan setiap hari. Ketika disinggung mengenai kepribadian yang ada dalam diri anggota polisi, Bripda Angga sendiri mengaku kalau dia tergolong individu

yang pendiam dan jarang berbicara serta ia pun sulit bercanda dengan teman-temannya sesama anggota polisi.

Hampir sama seperti kedua anggota polisi yang sudah berhasil penulis lakukan wawancara sebelumnya, menurut Bripda Ahmad David Afianto bahwa ia merasakan sendiri bahwa di lingkungan kepolisian juga ada persaingan-persaingan yang dilakukan oleh setiap anggota polisi untuk menaikkan jenjang karir/jabatan. Ia mengatakan bahwa dirinya mengalami banyak tuntutan yang harus dilakukan oleh dirinya bila tidak dilakukan maka akan mendapatkan teguran dari Kapolres. Tidak bisa dipungkiri bahwa dirinya terkadang mengalami gangguan berupa stres atau tekanan terlebih ketika tidak bisa sering-sering berkumpul dengan keluarga. Ia juga tergolong orang yang tidak suka terlalu banyak bicara. Ia jarang berkumpul dengan teman-temannya lebih suka di asrama menghabiskan waktu ketika libur lepas dinas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja menurut Robbins (2008) adalah kepribadian. Menurut Feist&Feist (2006), kepribadian merupakan suatu keseluruhan pola sikap ataupun watak yang relatif permanen, dan sebuah karakter yang unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Tidak hanya satu orang melainkan beberapa orang yang memiliki kepribadian sama persis atau identik. Karena kepribadian terbentuk atas berbagai banyak faktor, mulai dari lingkungan dan faktor sifat yang diturunkan dari kedua orang tuanya. Dalam hal ini setiap orang harus memahami sikap unik yang berbeda-beda antara satu orang dengan yang lainnya.

Dalam faktor individu terdapat berbagai macam kepribadian salah satunya adalah kepribadian introvert yang lebih rentan mengalami stres dengan pola perilakunya sangat ambisius dan agresif, selalu bekerja untuk mencapai sesuatu, berlomba pada waktu, serta terlibat penuh pada tugas-tugas pekerjaannya (Robbins, 2008). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) individu dengan pola perilaku introvert selalu berada dalam keadaan tegang dan mudah stres.

Menurut Mutiara (2015), kepribadian introvert merupakan kepribadian seseorang yang lebih cenderung kepada perasaan dan pikirannya sendiri daripada berinteraksi dengan orang lain atau dunia luar, hal ini tidak dapat disimpulkan bahwa seorang introvert adalah seorang anti sosial, yang tidak peduli dengan lingkungan sekitar, tetapi juga pemerhati, hanya saja dia lebih cenderung pada pemikirannya sendiri, itulah kenapa seorang introvert lebih suka hal-hal yang berbau tulisan daripada komunikasi verbal. Menurut Feist&Feist, (2010) kepribadian introvert cenderung hidup dalam dunianya sendiri dan tidak terlalu suka bergaul dengan banyak orang sedangkan orang yang memiliki kepribadian ekstrovert sendiri lebih cenderung bersifat terbuka, interaksinya dengan dunia luar sangat baik.

Sedangkan menurut Chaplin (2001), kepribadian introvert adalah satu kecenderungan untuk mengarahkan kepribadian untuk menarik diri dari kontak sosial dan minatnya lebih mengarah dalam pikiran-pikiran dan pengalamannya sendiri. Eysenck (Suryabrata, 2008) mengatakan bahwa ciri-ciri dari kepribadian introvert itu sendiri cenderung lebih tenang atau kalem, pasif, kaku, mudah cemas,

pesimis dan juga sulit berpartisipasi dengan orang lain. Kepribadian introvert juga biasanya lebih suka bicara secara riil dan jujur.

Menurut hasil penelitian yang diperoleh Putra & Aryani, (2015) menyimpulkan bahwa analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian introvert dan ekstrovert dengan kejadian stres pada koasisten angkatan tahun 2011 Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah & dkk, (2016) yang berjudul Perbedaan antara Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert dengan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta didapat hasil bahwa jumlah responden dengan tipe kepribadian introvert memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan responden dengan tipe kepribadian ekstrovert.

Faktor lain penyebab stres kerja adalah beban kerja sebagaimana diungkapkan oleh Cooper (Rice, 1999). Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditentukan oleh instansi maupun perusahaan sebagaimana mestinya merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap individu dalam pekerjaannya. Sehingga beban kerja yang dirasakan setiap individu dirasa cukup berat dan dapat berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikis seseorang (Dhania, 2010).

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu pasti terdapat beban kerja yang harus dihadapi, menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas

waktu tertentu. Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi.

Akibat yang timbul ketika individu itu mengalami beban kerja yang terlalu berlebihan berdampak pada stres kerja baik secara fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit juga menimbulkan kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerjaan (Manuaba, 2000).

Stres kerja yang dialami anggota polisi biasanya meliputi beban kerja yang terkadang sering *overtime* dikarenakan tuntutan tugas bagi anggota polisi, salah satu tugas tersebut antara lain mengayomi, melindungi masyarakat yang mana pihak dari anggota polisi tersebut harus siap setiap waktu (Handoko, 2012). Tugas polisi yang hampir tidak ada waktu santai karena kasus yang datang secara tiba-tiba bahkan bersamaan sehingga setiap anggota polisi harus melayani masyarakat yang jumlahnya tak sedikit dibandingkan dengan jumlah polisi. Setiap orang pernah mengalami beban kerja terlalu berat (*world-overload*) pada suatu waktu yang memberikan tuntutan melebihi kemampuan individu (Gibson, 1997).

Hal ini diperkuat adanya penelitian yang dilakukan oleh Nugrahini (2014) dengan hasil ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi yang berada di Polresta Surakarta. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Panengah (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pekerja di sentra industri gamelan Wirun Sukoharjo. Sementara

itu penelitian Setyowati dkk (2017) bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja galangan di PT. X.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kepribadian Introvert dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian”.

B. Tujuan

Peneliti ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara kepribadian introvert dan beban kerja dengan stres kerja pada anggota kepolisian di Polres Pati.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberitahu kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi tentang stres kerja pada anggota kepolisian di Polres Pati.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Polisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan atau informasi kepada anggota polisi terkait stres kerja, kepribadian introvert, beban kerja pada anggota polisi.

b. Bagi Pihak Polres Pati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengelola sumber daya manusia sebagai anggota dari kepolisian terkait kepribadian introvert, beban kerja dan stres kerja anggota kepolisian.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian sejenis terkait dengan kepribadian introvert, beban kerja dan stres kerja pada anggota kepolisian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Szilagyi (1990) menyatakan bahwa stres kerja pada dasarnya mencerminkan pengalaman bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain, dalam hal ini stres kerja mempunyai konsekuensi setiap tindakan dan situasi yang menimbulkan tuntutan yang berlebihan pada seseorang. Menurut Beehr and Newman (Luthans, 2010) mengartikan stres kerja sebagai sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara individu dengan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh perubahan perilaku manusia yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal.

Menurut Munandar (2006), stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku. Mangkunegara (Nawawi, 2006) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja juga merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan (Rose,

1990). Sedangkan menurut Yana (2014) menggambarkan hal tersebut sebagai suatu interaksi antara seseorang dengan tempat pekerjaannya dan juga kesadaran seseorang atas ketidakmampuan dirinya dalam mengatasi tuntutan pekerjaan terutama pencapaian yang dianggap sangat penting.

Berdasarkan dari beberapa uraian yang sudah dibahas diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sikap yang mencerminkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh tuntutan yang berlebihan ditempat individu tersebut bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (Cooper dalam Munandar, 2001).

a. Faktor-faktor intrinsik dalam organisasi

Dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor pekerjaan mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

1. Peran individu dalam organisasi

Setiap individu bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap individu atau karyawan mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian individu tidak selalu berhasil

untuk memainkan atau menjalankan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran yang merupakan pembangkit stres kerja meliputi konflik peran dan *role ambiguity*.

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih maupun promosi berkurang.

3. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketidakjelasan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi pribadi yang tidak sesuai antara pekerjaan dan ketegangan psikologikal, penurunan dari kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan kerjanya (Kahn dkk dalam Munandar, 2011).

4. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali ialah terpusat pada sejauh individu dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

5. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan

Hal ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis ekonomi kehidupan, keyakinan-keyakinan pribadi serta organisasi yang bertentangan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga maupun pribadi.

Menurut Cooper & Payne (Robbins, 2001) telah menyebutkan bahwa ada tiga macam faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja individu antara lain:

- a. Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomis, politis, dan teknologi).
- b. Faktor organisasi (tuntutan tugas, peran antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan tahap kehidupan organisasi).
- c. Faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian)

Handoko (2001) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres kerja bagi individu, antara lain adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan yang tidak memadai
- f. Kemenduaan peranan (role ambiguity)

- g. Frustrasi
- h. Konflik antar peran atau kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- j. Berbagai bentuk perubahan

Menurut Tosi *et al* (Wijono 2010) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:

- a. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan – tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
- b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
- c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
- d. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.
- e. Perubahan-perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa – peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
- f. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.

- g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi faktor-faktor internal yaitu: faktor individual, frustrasi, *locus of control*, kepribadian individu, harga diri, fleksibilitas serta kemampuan individu itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi stress kerja: dukungan sosial, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, faktor lingkungan, faktor organisasi, beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), serta perubahan-perubahan struktur kehidupan.

3. Aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Luthans (2006) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian oleh ahli-ahli kesehatan menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja.
- c. Aspek tingkah laku (*behavioral*). Pada aspek ini stres kerja pada anggota polisi ditunjukkan melalui tingkah laku mereka.

Menurut Sarafino, (1994) aspek-aspek stres kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Aspek Biologis, berupa gejala fisik dari stres kerja yang dialami individu antara lain: sakit kepala, gangguan tidur, gangguan pencernaan, gangguan makan, gangguan kulit dan keringat yang berlebihan.
- b. Aspek Psikologis, berupa gejala psikis dari stres kerja antara lain:
 1. Gejala kognisi, kondisi stres dapat mengganggu proses pikir individu
 2. Gejala emosi, kondisi stres dapat mengganggu kestabilan emosi individu. Individu yang mengalami stres akan menunjukkan gejala mudah marah, kecemasan yang berlebihan terhadap segala sesuatu, merasa sedih dan depresi.
 3. Gejala tingkah laku, kondisi stres dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari yang cenderung negative sehingga menimbulkan masalah dalam hubungan.

Berdasarkan uraian diatas diperoleh kesimpulan aspek-aspek stres kerja meliputi fisiologis, psikologis, tingkah laku (*behavioral*) serta biologis. Aspek ini diungkapkan Luthans (2006) tersebut akan digunakan untuk menyusun skala.

B. Kepribadian Introvert

1. Pengertian Kepribadian Introvert

Menurut Aiken (1993), Kepribadian introvert adalah pendiam, pemalu, mawas diri, gemar membaca, suka menyendiri, dan menjaga jarak kecuali dengan teman yang sudah akrab, cenderung merencanakan terlebih dahulu sebelum melangkah, dan curiga, tidak suka kegembiraan, menjalani kehidupan sehari-hari

dengan keseriusan, dan menyukai gaya hidup yang teratur dengan baik, menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, tidak menghilangkan kemarahannya, dapat dipercaya, dalam beberapa hal pesimis, dan mempunyai nilai standar etika yang tinggi.

Menurut Eysenk (Alwisol, 2012) menggambarkan bahwa individu dengan kepribadian introvert merupakan individu yang mempunyai pandangan subjektif dan individual, cenderung memilih aktivitas yang miskin rangsang sosial, seperti membaca, olahraga soliter (atletik, catur). Sementara itu, tipe kepribadian introvert ditunjukkan melalui rendahnya kemampuan individu dalam menjalin hubungan dengan lingkungannya. Sikap dan perilaku yang cenderung formal, pendiam dan tidak ramah. Individu yang mempunyai kepribadian introvert cenderung lebih suka melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan banyak orang dan mempunyai emosi yang datar, biasanya memiliki sikap yang cenderung menyerah pada keadaan dan tertinggal dalam mengikuti perkembangan keadaan (Ghufron&Riswanita, 2010).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian introvert adalah perilaku individu yang menggambarkan pandangan subjektif atau individual serta cenderung memilih aktivitas yang sedikit anti sosial ditunjukkan melalui rendahnya kemampuan individu dalam menjalin hubungan dengan lingkungan sekitarnya.

2. Ciri-ciri Kepribadian Introvert

Ciri-ciri kepribadian introvert menurut Robbins (2007) dalam kepribadian introvert didefinisikan sebagai seorang yang pendiam, pemalu, relativ terpisah

dengan orang lain dan secara emosional menarik diri serta memusatkan perhatian untuk memahami dunia digambarkan sebagai introvert.

Sari (2012) menulis bahwa kepribadian introvert mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Suka menyendiri
2. Gemar membaca
3. Cenderung merencanakan terlebih dahulu
4. Menjalani kehidupan sehari-hari dengan keseriusan
5. Menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, dan mempunyai nilai standar etika yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas diperoleh kesimpulan bahwa ciri-ciri kepribadian introvert meliputi suka menyendiri, gemar membaca, cenderung merencanakan terlebih dahulu, menjalani kehidupan sehari-hari dengan keseriusan, menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, dan mempunyai nilai standar etika yang tinggi tersebut akan digunakan untuk menyusun skala.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (Dhania, 2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan keseluruhan waktu yang digunakan oleh individu dalam melakukan atau kegiatan selama jam kerja berlangsung (Groenewegen dan Hutten. 1991).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang individu menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan (dalam Haryono dkk, 2009).

Selanjutnya menurut Komarudin (1996), beban kerja merupakan proses untuk menetapkan proses jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu tertentu dimana biasanya dilakukan dengan frekuensi yang terlalu berlebih dimana individu dituntut untuk melakukan kegiatan yang membutuhkan fisik dan waktu yang berlebih.

2. Aspek Beban Kerja

Menurut Adipradana (2008) aspek-aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.
- b. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).
- c. Aspek pemanfaatan atau penggunaan waktu yaitu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

Reid dan Nygren (Manar, 2008) menyebutkan aspek-aspek dalam beban kerja, antara lain:

- a. Penuhnya waktu (*timeload*) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, meliputi jaranganya waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, target kerja yang tinggi dalam waktu yang cukup singkat.
- b. Penuhnya usaha mental (*mental effort*) yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tersebut meliputi kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, tugas-tugas yang sukar diprediksi.
- c. Penuhnya stres (*stress load*) yang muncul karena pekerjaan tersebut, meliputi konflik, resiko, tuntutan akan kontrol diri, perasaan tidak aman dan terganggu.

Berdasarkan uraian diatas diperoleh kesimpulan bahwa aspek-aspek beban kerja meliputi aspek fisiologis, mental (psikologis), pemanfaatan waktu. Aspek yang diungkapkan Adipradana (2008) tersebut akan digunakan untuk menyusun skala.

D. Hubungan Antara Kepribadian Introvert Dan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Stres Kerja dapat diartikan respon adaptif dari karakter individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari berbagai perilaku eksternal atau tuntutan fisik dan psikologis individu (Thomas & Wadsworth dalam Dewi, 2005). (Sauter dan Murphy dalam Shah, 2011) juga mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai reaksi kritis tubuh manusia yang terjadi bila persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan bagi pekerja. Stres kerja adalah suatu keadaan yang

timbul akibat adanya interaksi dengan pekerjaan (Beehr dan Newman dalam Wijono, 2010).

Stres kerja sangat berhubungan dengan pekerja, lingkungan fisik dan sosial pekerja (Munandar, 2001). Menurut Luthans (2006), stres kerja terjadi ketika terdapat situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik maupun psikologis secara berlebihan terhadap kemampuan seseorang. Akibat dari stres kerja diantaranya berdasarkan gejalanya yang meliputi gejala badan, gejala emosional dan gejala sosial (Anoraga, 2006). Gejala badan seperti sakit kepala, sakit perut, banyak mengeluarkan keringat, kejang dan pingsan. Gejala emosional seperti kehilangan daya ingat, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, khawatir dan merasa putus asa. Gejala sosial meliputi menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar dan menyendiri.

Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepribadian yang dimiliki seseorang (Cooper & Payne dalam Robbins, 2001). Kepribadian merupakan seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relative stabil sebagai respons pada ide-ide, objek atau orang-orang di dalam lingkungan. Disamping itu kepribadian adalah salah satu ciri utama yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (Daft, 2003).

Menurut Eysenk (Alwisol, 2012) menggambarkan bahwa individu dengan kepribadian introvert merupakan individu yang mempunyai pandangan subjektif dan individual, cenderung memilih aktivitas yang miskin rangsang sosial, seperti membaca, olahraga soliter (atletik, catur). Sementara itu, tipe kepribadian

introvert ditunjukkan melalui rendahnya kemampuan individu dalam menjalin hubungan dengan lingkungannya.

Menurut Sarafino (1994) bahwa individu yang mempunyai tipe kepribadian introvert terus-menerus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, membenci kegiatan terencana dan selalu berorientasi pada pekerjaan, melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dalam jangka waktu yang singkat, bersaing, penuh kekuatan, berbicara eksploratif, ambisius, tidak sabar, emosional dan merasa terancam karena dirinya adalah sumber stres.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suprayoga, dkk (2011) mengungkapkan bahwa pola kepribadian sangat berpengaruh terhadap stress kerja, pada tipe kepribadian introvert lebih banyak mengalami stress sebesar 81,5% dari total responden berkepribadian introvert, sedangkan pada tipe kepribadian ekstrovert yang mengalami stress kerja hanya sebesar 31,4% dari total responden kepribadian ekstrovert. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian introvert lebih mudah mengalami stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja. Seperti yang disampaikan oleh Handoko (2001), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja, disamping faktor lainnya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang individu menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Haryanti dkk (2013) yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. Beban kerja yang semakin tinggi lebih menimbulkan stres kerja, sedangkan beban kerja yang rendah tidak menimbulkan stres kerja. Dalam hasil penelitian Sarwendah (2013) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stress kerja, Terdapat 63% responden mengalami stress kerja dari ringan sampai sedang berdasarkan beban kerja yang diberikan. Sedangkan hasil penelitian oleh Mubariroh (2013) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya. Jadi semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Kemudian semakin sedikit beban kerja maka semakin rendah stres kerja pada karyawan produksi.. Serta ditambahkan pula hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sakti (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan administrasi pada universitas X.

E. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah

1. Hipotesis Mayor

Adanya hubungan antara kepribadian introvert dan beban kerja dengan stres kerja.

2. Hipotesis Minor

- a. Ada hubungan positif antara kepribadian introvert dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kepribadian introvert, semakin tinggi pula stres kerja pada anggota kepolisian. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian introvert, maka semakin rendah pula stres kerja.
- b. Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah variabel beban kerja, maka semakin rendah pula stres kerja.

